

TRAVAIL  
ET EMPLOI

## Travail et Emploi

118 | avril-juin 2009

La réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi  
en 2006

---

# Prévenir des gâchis de compétences et qualifications en France

*Policies avoiding to spoil skills and qualifications in France*

Philippe Askenazy

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/3606>

DOI : 10.4000/travailemloi.3606

ISSN : 1775-416X

### Éditeur

DARES - Ministère du Travail

### Édition imprimée

Date de publication : 5 juin 2009

Pagination : 99-106

ISSN : 0224-4365

### Référence électronique

Philippe Askenazy, « Prévenir des gâchis de compétences et qualifications en France », *Travail et Emploi* [En ligne], 118 | avril-juin 2009, mis en ligne le 04 février 2011, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/3606> ; DOI : 10.4000/travailemloi.3606

---

## Prévenir des gâchis de compétences et qualifications en France

Philippe Askenazy (\*)

La nouvelle stratégie de l'OCDE pour l'emploi (2006) est marquée par un réel pragmatisme né d'un diagnostic précis et indépendant. Tout en donnant des lignes directrices claires, elle a perdu certains relents idéologiques qui affectaient la stratégie présentée en 1994, ce qui renforce la pertinence de ses préconisations. Le pilier D «Promouvoir le développement des compétences et des qualifications des travailleurs» est une clef pour des économies de la connaissance. Il est certainement le plus «facile» politiquement à mettre en œuvre car, dans ses grandes lignes, consensuel et ne s'attaquant pas à des intérêts particuliers, que ce soit ceux de salariés ou ceux des entreprises. Néanmoins, l'OCDE laisse à chaque pays le soin, selon ses propres caractéristiques sociales, juridiques, économiques et historiques, de décliner cette stratégie. De fait, l'OCDE reconnaît implicitement que le diagnostic et le traitement qu'elle propose sont nécessairement partiels. Comment alors, en pratique, décliner, en France, les propositions de l'OCDE ?

Cette contribution rappelle que la France a déjà effectué des efforts importants cohérents avec ces prescriptions, notamment en assurant des flux significatifs de jeunes diplômés et en favorisant la validation des acquis de l'expérience ou l'apprentissage. Néanmoins, cette création de capital humain s'accompagne encore d'une trop forte destruction. Nous reviendrons sur plusieurs écueils dont la résolution nécessiterait un pilier D' pour éviter ce gâchis : mieux mobiliser et coordonner les dispositifs en place, construire une prospective des métiers et des qualifications qui sache trouver un équilibre entre court, moyen et long terme dans les besoins des entreprises et de l'économie, l'articuler avec les politiques explorées dans les autres piliers et qui influent sur la demande, gérer compétences et qualifications le long des cycles économiques et de vie, préserver la santé des travailleurs notamment face au déficit démographique.

\* École d'économie de Paris, CEPREMAP et IZA; askenazy@pse.ens.fr.

Ce texte s'inspire en partie des travaux menés dans le cadre du projet *Low-wage work in Europe* de la *Russell Sage Foundation* (voir, E. CAROLI, J. GAUTIER, R. SOLOW (eds), 2008). L'auteur tient à remercier l'ensemble des participants au colloque DARES-OCDE pour leurs remarques stimulantes.

### Des préconisations déjà mises en œuvre ?

Une grande partie des propositions de l'OCDE déclinées dans son pilier D sont déjà explorées en France, sous la double impulsion de l'État et des partenaires sociaux. L'OCDE préconise notamment :

- «De créer un système de reconnaissance des nouvelles compétences acquises par les adultes»

La France s'est dotée d'un tel outil en 2002 par la loi de modernisation sociale. La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un système de reconnaissance des compétences acquises sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle ou un diplôme pouvant aller jusqu'au niveau universitaire. Près de 30 % de la population active française n'a aucun diplôme. De fait, ce dispositif rencontre un succès croissant avec une offre diplômante enrichie. En 2007, il concernait près de 50 000 (1) personnes dont près de la moitié ont obtenu un diplôme, le plus souvent du niveau CAP au BTS. Au total, le nombre de diplômés a atteint 30 000 en 2007 contre 11 000 en 2003. Certaines branches ont développé des certifications professionnelles interbranches qui visent à établir un socle de compétences reconnues et surtout transposables, donc facilitant la mobilité d'un univers professionnel à un autre, qu'elle soit volontaire ou involontaire (2).

Des DRH se sont accaparés ces dispositifs pour motiver certains salariés, le plus souvent après une forte sélection ; car un trop fort taux d'échec aurait au contraire un effet démotivant. La VAE tend donc à jouer un rôle de signal important pour les employeurs sur le marché du travail, facilitant, là aussi, la mobilité tant interne qu'externe.

- «D'élargir la portée des contrats d'apprentissage en assouplissant les limites d'âge et en permettant des modalités de rémunération flexibles»

Le contrat d'apprentissage français remplit ces conditions. L'entrée dans l'apprentissage a été (trop)

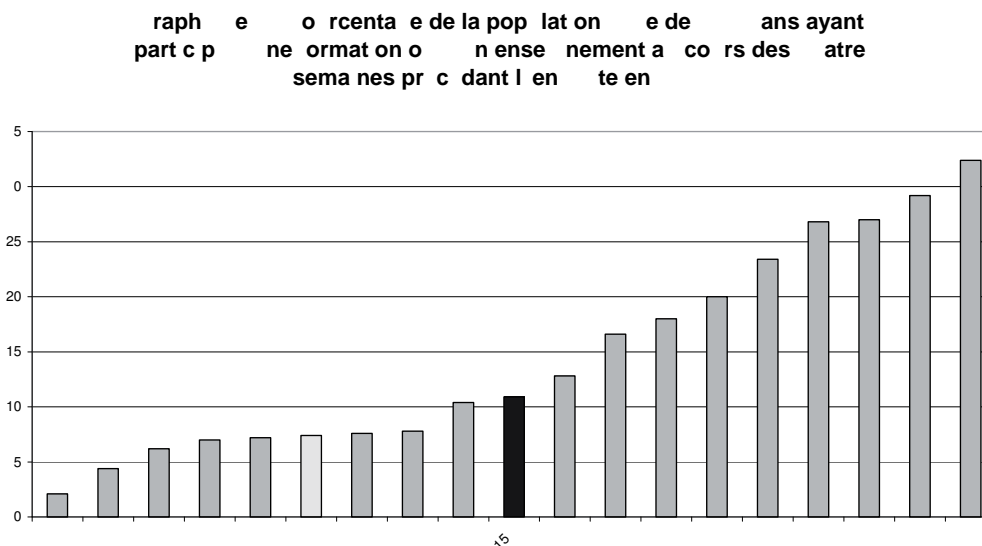
(1) Néanmoins, les certifications de DP aide soignant et de DE auxiliaire de vie sociale pèsent pour la moitié de demandes.

(2) Voir sur les mobilités en France, NOUVEAU (2004).

**Tableau 1 : Cumul emploi-étude chez les 15-24 ans au second trimestre 2005**

	France	Royaume-Uni	Allemagne	Danemark
% jeunes scolarisés en emploi	10,8 %	35,1 %	30,8 %	40,0 %
Durée hebdomadaire des scolarisés travaillant à temps partiel	16,8 heures	10,1 heures	9,6 heures	6,6 heures

Source : CHAGNY, PASSET (2006).



Source : Eurostat (Enquête force de travail).

abaissée à 14 ans, la limite d'âge restant fixée à 25 ans. Les rémunérations proposées sont bien en deçà du SMIC. Par exemple, les moins de 18 ans sont payés à 25 % du SMIC horaire la première année du contrat pour plafonner à seulement 53 % en fin de contrat.

- « Afin de faciliter le passage de l'école à la vie active, il est essentiel [...] de contribuer à combiner l'enseignement et le travail »

Au-delà de la question de l'apprentissage, on souligne souvent que les jeunes français n'ont pas de contact avec le monde du travail durant leur étude. Les chiffres semblent en effet éloquentes. Ainsi en 2005, seuls 10 % des jeunes français scolarisés combinaient étude et emploi, contre trois fois plus en Allemagne ou au Royaume-Uni. Néanmoins, ces chiffres doivent être largement relativisés (tableau 1). Les jeunes français ont tendance à ne reconnaître que des emplois déclarés et significatifs en terme horaire ; en outre, les nombreux emplois saisonniers échappent souvent aux statistiques. Cette troncature statistique se retrouve dans la durée hebdomadaire de travail particulièrement élevée des jeunes cumulant étude et emploi en France : 17 heures contre 10 heures outre-Rhin ou outre-Manche et moins de 7 heures au Danemark.

Il demeure que certaines politiques restrictives que la loi de modernisation économique n'a que retouchées – par exemple, en ce qui concerne le développement de la grande distribution, important pourvoyeur d'emplois étudiants à temps très partiel – réduit sensiblement les opportunités d'emploi secondaire des jeunes scolarisés en France. Une progression de leur taux d'emploi passerait donc plutôt par une mise en œuvre des préconisations du pilier C de la stratégie de l'OCDE, portant sur le renforcement de la concurrence sur les marchés des produits.

- « De contribuer au financement des programmes de formation cofinancés par le secteur privé, et remédier aux inégalités de formation ; faire en sorte que certains programmes d'emploi soient spécialement conçus pour répondre aux besoins spécifiques des personnes défavorisées »

Le France dispose d'une jungle de programmes de formation ainsi que d'emplois aidés, notamment dédiés aux personnes en difficultés (CI-RMA, CIE, etc.). Ils concernent plusieurs centaines de milliers de personnes. Par exemple, introduit en 2004, le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance d'une durée minimale de six à douze mois ; il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et aux

demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Dès la fin 2005, 100 000 personnes en avaient bénéficié et les entrées ont dépassé 140 000 en 2006. Néanmoins, ce dispositif s'est substitué à ceux préexistants ; le nombre d'entrées dans un contrat en alternance est ainsi *in fine* en 2005 et 2006 au niveau le plus bas depuis 1986 (SANCHEZ, 2008). Au total, l'accompagnement des chômeurs vers la formation demeure trop limité, moins de 10% rentrent effectivement en formation (TUGORES, 2008), dont seulement 4% des chômeurs de plus de 45 ans. Cela questionne l'efficacité des dispositifs plus que leur existence et souligne l'exigence rappelée par l'OCDE de leur évaluation (3).

Fondamentalement, la formation non initiale demeure limitée en France. Même si les entreprises doivent consacrer au moins 1,6% de leur masse salariale à la formation, la proportion de personnes en âge de travailler bénéficiant d'une formation permanente est parmi les plus faibles en Europe, sans être sensiblement plus basse qu'en Allemagne (graphique 1).

Le fait que l'on ne trouve pas nécessairement de lien entre formation permanente et salaire (CRÉPON, 2009) ne doit pas cacher son importance dans un contexte d'obsolescence rapide sur certains segments des qualifications, de mutations des métiers et de recomposition sectorielle. Elle participe des performances des entreprises comme de celles du marché de l'emploi. De fait, en Europe, on retrouve une corrélation forte entre faible taux de chômage et fort taux d'activité, d'une part, et effort important de formation permanente, d'autre part.

La situation française devrait s'améliorer dans les prochaines années. En effet, la France approfondit les préconisations de l'OCDE. Par exemple, un droit individuel à la formation (DIF) a été créé en 2004. Ce nouveau droit permet au salarié, à sa demande et avec l'accord de l'entreprise, de bénéficier de 20 heures de formation par an cumulables sur six ans. Il concerne les salariés en CDI et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise. Ce dispositif est encore perfectible, notamment en organisant une transférabilité efficace des droits ; on note une forte disparité selon la taille de l'entreprise : en 2005, seul 0,4% des salariés des TPE de dix à dix-neuf salariés ont eu une formation grâce au DIF, contre 2,1% dans les plus de 2 000 salariés.

Plus globalement, la gouvernance de la formation professionnelle pourrait être améliorée et ainsi assurer une plus grande pertinence des actions. En

particulier, l'accord interprofessionnel qui renforce le rôle des branches en la matière, et la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales qui réaffirme la responsabilité des conseils régionaux dans la coordination des politiques régionales de formation, ont été juxtaposés sans être articulés.

Notons enfin que les politiques préconisées dans le pilier B portant sur les contrats de travail peuvent significativement modifier les marchés internes du travail, donc les stratégies de formation des entreprises ; elles devraient donc être conçues en tenant compte de l'ensemble de leurs conséquences, voire de leur incompatibilité avec les autres objectifs que l'OCDE assigne à la politique de l'emploi.

- « De réduire les sorties prématurées du système scolaire »

La France a fait des efforts importants en matière de formation initiale. Désormais, le nombre de jeunes ayant atteint au moins un niveau d'enseignement secondaire supérieur est supérieur à celui de la moyenne de l'Union. Cette démocratisation a certes pu participer d'une montée du déclassement, mais elle a répondu au besoin d'une économie de plus en plus basée sur les connaissances et la capacité d'adaptation des travailleurs. Les contenus des métiers avec les changements technologiques et organisationnels deviennent plus multitâches, voire complexes, donc requérant un surcroît de qualification ou de compétences générales ou spécifiques ; le travailleur doit être même capable de s'autoformer face au renouvellement technologique.

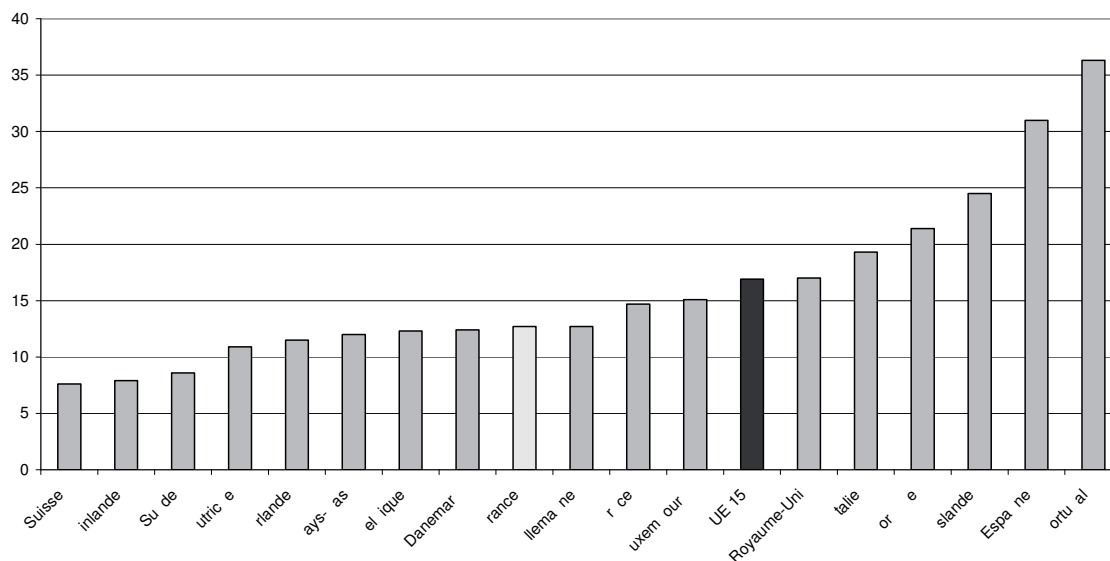
Les cohortes concernées en ont bénéficié grâce à un rendement de l'éducation clairement positif (GURGAND, MAURIN, 2007) et une meilleure insertion professionnelle (GOUX, NOUVEAU, 2007). Toutefois, l'augmentation de la proportion de diplômés notamment du supérieur ne s'est pas accompagnée d'une politique d'innovation suffisamment ambitieuse (4), alors que la théorie économique souligne leur complémentarité (VANDENBUSSCHE *et al.*, 2005). Il en résulte une inadéquation de l'offre d'emploi due à un déficit en emplois innovants à forte valeur ajoutée, que ne vient pas compenser, comme en Grande-Bretagne, un secteur financier hypertrophié.

Enfin, la réduction des sorties prématurées du système scolaire français demeure un chantier majeur, une proportion significative de jeunes sortant non ou peu diplômés. Mais ce constat souvent avancé pour dénoncer une certaine faillite du modèle éducatif français doit être amplement relativisé. La France fait en effet mieux que les autres grands pays européens, et singulièrement l'Italie ou l'Espagne où le taux de sortie prématurée est double ou triple de celui de la France (graphique 2).

(3) Une telle évaluation est menée par les différentes institutions françaises et fait l'objet de bilans formation-emploi publiés dans *Économie et Statistique*. Mais ces travaux n'ont encore qu'une influence trop lente sur les décisions publiques. Le traitement social du chômage plus que l'efficacité des dispositifs semble demeurer prioritaire.

(4) On retrouve un tel décalage en Italie voire en Espagne.

**Graphique 2 : Jeunes quittant prématurément l'école - pourcentage  
de personnes âgées de 18 à 24 ans dont le niveau d'études ne dépasse pas  
l'enseignement secondaire inférieur et qui ne suivent aucune formation en 2007**



Source : Eurostat.

## **Construire une prospective des métiers et qualifications efficace**

Un autre chantier régulièrement évoqué en France figure dans la stratégie de l'OCDE : « Veiller à ce que la formation réponde de plus près à la demande et à l'évolution des qualifications exigées par les entreprises ». Mais est-il souhaitable de répondre systématiquement à cette exigence ?

D'un côté, la demande des entreprises est une demande le plus souvent immédiate ou au mieux à moyen terme. D'un autre côté, l'investissement en qualification est largement irréversible. Dans un univers incertain, on ne peut systématiquement aligner la formation d'un travailleur devant lui offrir un bagage pour une vie professionnelle qui pourra atteindre cinquante ans sur des besoins de court terme des entreprises. La prospective des métiers et des qualifications est *a priori* là pour anticiper les évolutions futures de la demande, réduire les incertitudes et trouver un juste milieu entre court terme et long terme. Mais, bien qu'en développement, ces outils se contentent souvent de prolonger des tendances passées ; ils souffrent en outre d'une profonde asymétrie d'information. Même lorsque les employeurs développent des stratégies qui aboutiront à ce qu'un type de qualification sera moins demandé à terme, ils sont tentés de maintenir un discours de pénurie pour inciter à répondre à leur

demande immédiate, réduire l'inflation salariale et ne pas créer d'inquiétude parmi leurs salariés. En outre, il existe déjà un mécanisme de marché : les situations de pénurie doivent induire des salaires attractifs qui stimuleront l'offre et l'orientation vers la demande des entreprises. Dans le cas des qualifications spécifiques, aller au-delà expose à terme à un gâchis humain massif en produisant des surplus bien plus coûteux que la pénurie de court terme.

Prenons l'exemple des métiers de bouche tels que les bouchers, charcutiers et boulangers. Selon le dernier exercice de prospective des métiers, les départs à la retraite pour ces métiers devraient avoisiner les 50 000 dans les dix ans (CHARDON, ESTRADE, 2007). Dans le même temps, si on poursuit la tendance de la dernière décennie, 14 000 postes devraient disparaître. Il demeure un solde significatif qui justifierait, selon les professionnels, une formation massive de travailleurs dans ces métiers. Cela résorberait des tensions naissantes. Mais ce diagnostic ne prend pas en compte les ruptures des modes de consommation et les innovations technologiques.

Ainsi, les progrès des industries du pain précuit annoncent, pour les prochaines années, une offre entièrement industrielle en grande surface rencontrant un succès gustatif auprès des consommateurs. Par ailleurs, de nombreuses enseignes de la grande distribution alimentaire ont enclenché une disparition progressive de leurs rayons tradition-



nels au profit du prédécoupé qui correspond à une demande croissante de consommateurs de plus en plus pressés. Ainsi, loin de compenser partiellement le déclin des métiers de bouche dans le petit commerce, la grande distribution (qui concentre environ un tiers des postes) pourrait également détruire des emplois. Il n'est donc pas impossible que, dans le moyen terme, des bataillons de jeunes professionnels ne puissent plus trouver d'emplois dans ces activités. Rappelons qu'il y a encore cinq ans, les professionnels de la grande distribution affirmaient que les caisses automatiques ne seraient pas introduites avant de nombreuses années, alors que la plupart des enseignes préparaient leur apparition pour 2006, et leur actuelle généralisation.

Dans une économie d'innovation et de consommateurs versatiles, trouver un bon équilibre entre constatations présentes et évolutions futures exige de construire une prospective des métiers et des qualifications s'appuyant sur de nombreux experts capables d'une veille sectorielle. Cette prospective pourrait aiguillonner celles des branches professionnelles en charge des dispositifs de formation permanente et des certifications, que nous avons évoqués dans la section précédente.

Dans tous les cas, cette prospective ne peut être menée de manière disjointe des réflexions sur les politiques sectorielles de l'emploi. En effet, ces politiques peuvent avoir des impacts du premier ordre sur la demande qui demanderait une création de qualifications en adéquation. Par exemple : même si on ne dispose pas encore de chiffres fiables, certaines entreprises d'aide à domicile dans le domaine informatique font état d'un décuplement de leur activité depuis l'introduction du chèque emploi service universel, induisant l'embauche de milliers d'informaticiens ; si la France poursuit la libéralisation de sa réglementation sur l'urbanisme commercial, des créations d'emplois significatives dans la grande distribution pourraient en découler, qui compenserait la mise en place de technologies économes en main-d'œuvre comme les caisses automatiques.

La prospective des métiers pourrait aiguillonner une politique ouverte d'immigration, qui en retour modifierait substantiellement l'offre de travail, donc l'orientation professionnelle des populations déjà présentes sur le sol national. D'ailleurs, il est dommage que la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE n'éclaire pas les débats sur l'immigration trop souvent otages des passions. Pourtant, les travaux initiés depuis 2002 au sein de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE sur les migrations internationales suggèrent qu'une politique ouverte semblable à celle suivie dans de nombreux pays européens est porteuse de croissance alors qu'une fermeture relative comme en France est un handicap économique.

## Gérer les cycles économiques et de la vie

L'insertion professionnelle des jeunes quantitativement (taux de chômage) et qualitativement (déclassement...) est sujette à une sursensibilité au cycle économique. Avec chômage de file d'attente comme en France, les moindres opportunités d'emploi en périodes basses du cycle se traduisent pour les nouveaux entrants par des périodes de chômage, des postes non spécifiques ou moins payés et sur lesquels ils ont des qualifications supérieures. De fait, on a un gâchis cyclique de capital humain qui devient permanent avec l'absence de stimulation de la qualification ; la « malchance initiale » ne s'estompe que partiellement.

Le capital humain spécifique est particulièrement touché, ce qui ne peut que générer des pénuries lors des phases hautes du cycle. Ce mécanisme explique des tensions sur certains segments qui émergent dès l'amorçage d'une reprise économique en France. Ainsi, la crise de 1993 s'est traduite par un abandon des métiers technologiques par une génération de jeunes ingénieurs, jusqu'à trois fois plus, choisissant, par exemple, le management dans le commerce ; ces mêmes diplômés, qui ont entre-temps perdu leurs compétences spécifiques sujettes à forte dépréciation, ont manqué à l'économie française à la fin du siècle dernier. Une solution serait de promouvoir des programmes de transition contra-cycliques, retardant l'entrée sur le marché du travail par une poursuite de la formation, comme des bourses d'étude à l'étranger, ou la création d'« emplois jeunes » par l'État. Les entreprises elles-mêmes pourraient organiser une gestion de leurs ressources humaines lissant le cycle. Le vieillissement des actifs et les besoins accrus dus à la démographie devraient les y inciter ; cette mécanique semble déjà à l'œuvre en Allemagne où, malgré une crise plus profonde qu'en France depuis l'automne 2008, le flux de progression du chômage est bien moindre.

La transmission générationnelle des compétences et qualifications est également à reconstruire après que le recours massif aux préretraites l'ait singulièrement obérée. La disparition des dispositifs de préretraites ne peut enclencher seule une dynamique. Un des médiateurs pourrait être l'apprentissage. Le principal frein à l'apprentissage en France n'est pas une image négative ou la faible attractivité du dispositif pour les entreprises, mais le manque de maître de stage motivé. Un véritable statut des maîtres de stage pourrait permettre de conserver et mobiliser des *seniors* et leurs compétences accumulées. Il serait intéressant d'évaluer certaines initiatives locales comme le tutorat par des *seniors* qui va être mené dans le pays d'Artois.

**Tableau 2 : Des contraintes au travail stabilisées à un haut niveau en France. En %**

	1984	1991	1998	2005
Rester longtemps dans une posture pénible	16,2	29,0	37,3	34,2
Devoir porter ou déplacer des charges lourdes	21,5	31,4	37,6	39,0
Rythme imposé par des normes ou délais d'une heure au plus	5,2	16,2	23,2	25,0
Tensions avec le public	Nd	20,9	29,7	28,6
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	Nd	22,8	23,2	18,7
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	Nd	48,1	55,7	59,5

Sources : enquêtes « conditions de travail » françaises.

## Préserver le capital santé des travailleurs

Une autre source de gâchis réside dans les atteintes à la santé des travailleurs. Après une forte augmentation, les contraintes au travail tant physiques que mentales se stabilisent à un haut niveau en France, comme en témoignent les enquêtes conditions de travail européennes et françaises (tableau 2).

De fait, les modes de production sont désormais basés sur une forme de « productivisme réactif », composé de pratiques innovantes de travail (travail en équipe, qualité totale, juste à temps...) et d'un usage des technologies de l'information. Il mobilise l'ensemble des capacités des travailleurs, cognitives comme physiques. Ce productivisme exige donc certes des compétences et/ou des qualifications, mais aussi une bonne santé physique comme mentale, des ouvriers aux cadres. En outre, l'intensification induite par les organisations innovantes augmente les risques au travail même si les technologies de l'information participent à un certain reflux des contraintes pesant sur les travailleurs (ASKENAZY, CAROLI, 2006).

Il est donc illusoire, sauf pour une proportion limitée de postes, ou bien extrêmement coûteux, de maintenir en emploi des personnes souffrant d'une atteinte sévère (pas nécessairement reconnue comme handicap). L'investissement social ou individuel dans leur qualification ou leur expérience est alors perdu. Préserver la santé des travailleurs est donc devenu une condition de leur employabilité.

Ce constat est renforcé par la perspective du vieillissement des actifs. Il est difficile d'espérer un allongement volontaire de la vie au travail, donc un prolongement de l'usage du capital humain, sans une amélioration des conditions de travail ; les estimations d'AFSA (2006) à partir de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » de la CNAV sont très parlantes : il faudrait augmenter de 10 % la pension de retraite pour compenser la désutilité à occuper un an de plus un emploi pénible en France ! Un tel niveau de surcote cinq fois supérieur à sa valeur actuelle n'est pas soutenable pour le régime

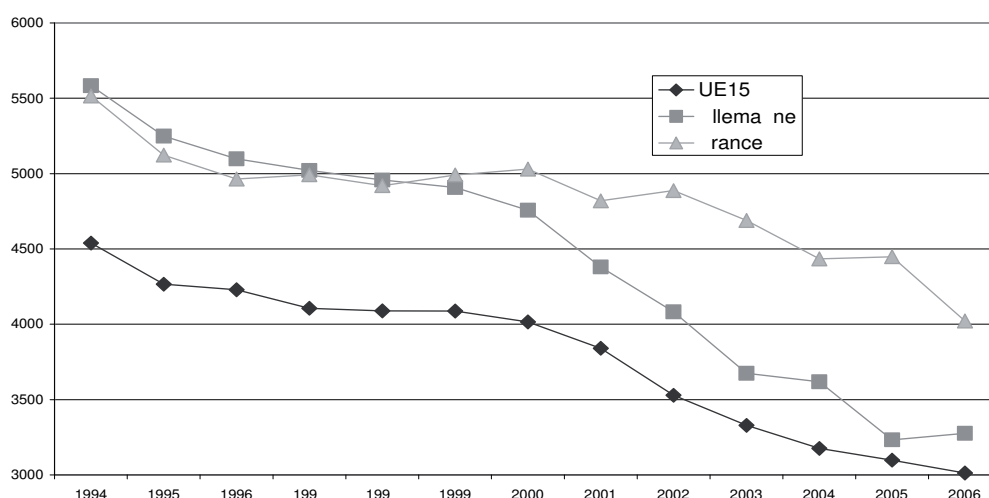
par répartition. Rechercher une réduction des pénibilités ou du moins de leur impact délétère sur les travailleurs est probablement moins coûteux.

La dimension conditions de travail/santé au travail est ainsi un des grands absents de la réflexion de la Stratégie pour l'emploi l'OCDE. Une raison peut être un certain particularisme de la France à la matière. En effet, malgré une mobilisation récente, notamment à travers le Plan santé travail, le constat y demeure particulièrement inquiétant. La gravité des accidents se maintient sur la décennie 1997-2007 ; autour 50 000 travailleurs du secteur privé subissent chaque année un accident entraînant une incapacité permanente partielle de travail. La France se distingue sur ce point de ses voisins européens qui pour la plupart connaissent une évolution plus favorable de ces indicateurs (graphique 3). Cette comparaison suggère que la France dispose de marges de manœuvre importantes pour réduire la sinistralité au travail.

Les maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques ou mentaux, sont en forte croissance, de 10 à 20 % par an, notamment dans le tertiaire. Les déclarations d'inaptitude à tous postes ou à certains postes progressent. En stock et en flux, 15 % des pensions font suite à une inaptitude au travail. Certains métiers sont particulièrement touchés. Ainsi les très performants tâcherons des industries de la découpe de viande font face à une usure prématurée les obligeant à changer prématurément de métiers, alors que leurs compétences spécifiques sont importantes (CAROLI *et al.*, 2008).

Au total, au moins en France, une politique de l'emploi ne peut donc se construire sans politique du travail qui aboutirait à une amélioration des conditions de travail et éviterait un gâchis humain significatif. Les pistes sont nombreuses incluant une sensibilisation du public, une meilleure formation des salariés aux questions de santé et sécurité au travail, des incitations à la prévention, des sanctions financières accrues contre les entreprises délétères, un renforcement des effectifs et de l'expertise de l'inspection du travail, une meilleure coordination des acteurs de la prévention (médecine du travail, CHSCT, inspections... et l'employeur).

Graphique 3 : Évolution de 1994 à 2006 du nombre d'accidents du travail impliquant plus de 3 jours d'arrêt pour 100 000 personnes occupées



Source : Eurostat ; agriculture, chasse, sylviculture ; industrie manufacturière ; production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; construction ; commerce ; réparations automobiles et d'articles domestiques ; hôtels et restaurants ; transports et communications.

Réciproquement, les politiques tendant à augmenter le nombre d'emplois ne sont pas neutres pour les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, promouvoir une plus grande instabilité de l'emploi augmente les risques au travail : moindre connaissance du lieu de travail et des règles de sécurité, temps insuffisant pour construire des stratégies personnelles de préservation, investissement plus limité de l'employeur dans la sécurité de travailleurs non permanents. Rappelons que l'Espagne avec son tiers des emplois en contrat précaire présente le plus fort taux d'accident du travail en Europe.

*A contrario*, libérer la création d'emplois peut être porteur d'une amélioration des conditions de travail. En reprenant l'exemple du commerce alimentaire, la concentration de flux de clientèle importants sur de rares surfaces de vente du fait de

la politique française restrictive en matière d'équipement commercial est un des facteurs expliquant l'état de santé dégradé des salariés de ce secteur (ASKENAZY *et al.*, 2008). Une offre élargie pourrait réduire la pression pesant sur les travailleurs et améliorer le contact avec des clients plus satisfaits.

La connaissance sera de plus en plus une clef de la réussite individuelle comme macroéconomique. Une bonne application des préconisations du pilier D est donc une nécessité au-delà de la question de l'emploi. Cette contribution suggère que la déclinaison du pilier D doit être conçue non de manière isolée, mais conjointement aux politiques d'innovation, mais aussi à celles de la concurrence et du travail, voire à la politique d'immigration, qui jouent tant sur le niveau que sur la nature de l'offre de travail.



## Bibliographie

- AFSA C. (2006), «L'estimation d'un coût implicite de la pénibilité du travail chez les travailleurs âgés», document de travail INSEE G 2006/10.
- ASKENAZY P., BERRY J.B., PRUNIER-POULMAIRE S. (2008), "Working Hard in Large French Retailers", in Caroli et al. (2007).
- ASKENAZY P., CAROLI E. (2006), "Innovative Work Practices, Information Technologies and Well-Being at Work: Evidence for France", IZA Working Paper No 2321.
- CAROLI E., GAUTIÉ J., LAMANTHE A. (2007), "Low-Skilled Workers in Food Processing Industries: Coping with Increasing Competitive Pressure", in Caroli et al. (2008).
- CAROLI E., GAUTIÉ J., SOLOW R. (eds) (2008), *Low Wage Work in France*, Russell Sage Foundation: New York.
- CHAGNY O., PASSET O. (2006), «La faiblesse du cumul emploi-études des jeunes pèse sur le taux d'emploi global de la France», in *Note de veille du Centre d'analyse stratégique*, n° 25, pp. 1-4.
- CHARDON O. ESTRADE M.-C. (2007), *Les métiers en 2015*, Paris, La Documentation française.
- CRÉPON B. (2009), «Le cas français ; approfondir les connaissances empiriques pour mieux cibler la formation», dans ce numéro.
- GOUX D., NOUVEAU C. (2007), «Expansion scolaire et insertion professionnelle: une évaluation de l'ouverture du lycée depuis le début des années 1980», in *Une jeunesse difficile. Portrait économique et social de la jeunesse française*, collection du CEPREMAP n° 6, Paris, éditions ENS Rue d'Ulm, pp. 82-106.
- GURGAND M., MAURIN E. (2007), «Démocratisation du secondaire et inégalités salariales: expansion éducative d'après-guerre» in *Une jeunesse difficile, op. cit.*, pp. 61-80.
- NOUVEAU C. (2004), *Mobilité volontaire et mobilité involontaire: une comparaison des marchés du travail en France et aux États-Unis*, thèse EHESS.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Stimuler l'emploi et les revenus*, disponible sur le site: <http://www.sourceocde.org/emploi/9264023860>
- SANCHEZ R. (2008), «Le contrat de professionnalisation en 2006 », *Premières Synthèses*, n° 15-2, DARES.
- TUGORES F. (2008), «La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2006», *Premières Synthèses*, n° 33-1, DARES.
- VANDENBUSCHE J., AGHION P., MEGHIR C. (2006). "Growth, distance to frontier and composition of human capital", *Journal of Economic Growth*, Vol. 11(2), pp. 97-127.